

ANALISIS DAMPAK WORK LIFE BALANCE TERHADAP BUDAYA KERJA PADA BANK BSI KCP PADANG UNAND

Ahmad Fauzan¹

ahmadfauzan160301@gmail.com¹

Harfandi²

harfandiazzuhdi@yahoo.com²

1,2Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work-life balance (WLB) on the work culture at Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang UNAND. WLB is an effort to create a balance between job responsibilities and personal life, which directly affects employee job satisfaction, productivity, and loyalty. In the context of Islamic banking, which often demands long working hours – especially at the end of the month – the implementation of WLB presents both a challenge and a necessity. This research employs a qualitative descriptive method using a case study approach, with data collected through interviews and documentation. The findings show that the implementation of WLB at BSI KCP Padang UNAND has yielded positive outcomes, including increased employee motivation, the development of professional and religious character, and a healthier, more collaborative work environment. Islamic values embedded in the work culture, such as ethical conduct (akhlak), further reinforce the internalization of WLB among employees. Nevertheless, challenges remain in the form of overtime at the end of the month, generational differences in perception, and limited rest time. A strong work culture, supported by participative leadership, is key to the successful implementation of WLB. The study concludes that WLB plays a vital role in shaping a productive, ethical, and sustainable work culture. Therefore, the organization must continue to develop strategies that support employee well-being through work flexibility, appreciation, and the strengthening of spiritual values. In doing so, BSI KCP Padang UNAND can serve as a model organization capable of integrating employee welfare with the achievement of organizational goals.

Keywords: Work-Life Balance; Work Culture; Productivity; Loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak work-life balance (WLB) terhadap budaya kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang UNAND. WLB merupakan upaya untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak langsung pada kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dalam konteks perbankan syariah yang menuntut jam kerja tinggi, terutama pada akhir bulan, penerapan WLB menjadi tantangan sekaligus kebutuhan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, dengan pengumpulan data

melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan WLB di BSI KCP Padang UNAND telah memberikan dampak positif, di antaranya meningkatnya semangat kerja, terciptanya karakter profesional dan religius, serta lingkungan kerja yang lebih sehat dan kolaboratif. Nilai-nilai budaya kerja yang Islami, seperti akhlak, turut memperkuat internalisasi WLB di kalangan karyawan. Namun, tantangan masih dihadapi dalam bentuk lembur di akhir bulan, perbedaan pemahaman antar generasi, serta keterbatasan waktu istirahat. Budaya kerja yang kuat, didukung oleh kepemimpinan yang partisipatif, menjadi kunci keberhasilan implementasi WLB. Penelitian ini menyimpulkan bahwa WLB berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif, etis, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi yang mendukung keseimbangan hidup karyawan melalui fleksibilitas kerja, apresiasi, dan penguatan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, BSI KCP Padang UNAND dapat menjadi contoh perusahaan yang mampu mengintegrasikan kesejahteraan karyawan dengan pencapaian visi organisasi.

Kata Kunci: Work-Life Balance; Budaya Kerja; Produktivitas; Loyalitas.

PENDAHULUAN

Perusahaan PT Bank Syariah Indonesia harus memastikan bahwa karyawannya memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka, yang dikenal sebagai keseimbangan kerja. Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu memenuhi kebutuhan pekerjaannya tetapi juga memiliki tanggung jawab pribadi, seperti memiliki waktu bersama keluarga atau memenuhi kebutuhan diri. Ini penting untuk menciptakan kualitas hidup yang baik bagi karyawan. Di era modern, keseimbangan kehidupan ini menjadi semakin penting karena mampu mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efisien.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti stres, kecemasan, kelelahan, gangguan makan, depresi, dan tekanan dalam keluarga. Oleh sebab itu, menjaga work-life balance sangat penting guna mencegah gangguan kesehatan mental dan meningkatkan kualitas hidup. Keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu menjalankan peran di dunia kerja dan kehidupan pribadi tanpa konflik. Faktor internal seperti kemampuan mengatur waktu, manajemen stres, serta nilai dan prioritas hidup, serta faktor eksternal seperti beban kerja, tuntutan keluarga,

dan kebutuhan sosial turut memengaruhi pencapaian keseimbangan ini. Individu yang dapat mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif umumnya memiliki kestabilan emosional dan ketangguhan dalam menghadapi berbagai tantangan. Selain itu, perkembangan teknologi turut mengubah pola komunikasi keluarga dari tatap muka langsung menjadi melalui media digital.

Work-life balance menurut Greenhaus terdiri dari tiga komponen utama, yaitu keseimbangan waktu, peran, dan kepuasan. Keseimbangan waktu merujuk pada bagaimana individu membagi waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, keseimbangan peran menunjukkan tingkat keterlibatan psikologis seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memengaruhi, dan kepuasan mencerminkan tingkat kenyamanan dalam menjalani kedua peran tersebut. Dalam konteks keluarga, komunikasi memegang peranan penting untuk menjaga ikatan mental dan emosional antaranggota keluarga. Keluarga sendiri merupakan unit sosial utama yang terbentuk dari hubungan antara pria dan wanita, di mana komunikasi biasanya berlangsung secara langsung dan tatap muka, dan setiap anggota keluarga berperan sebagai komunikator. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana harmonis dan mempererat hubungan dalam keluarga.

Menurut Blood dan Walfe, posisi serta peran anggota keluarga, termasuk pembagian tugas dan fungsi masing-masing, juga menjadi aspek penting dalam komunikasi keluarga. Pola komunikasi keluarga, baik verbal maupun nonverbal, bertujuan untuk memengaruhi perilaku antaranggota. Faktor-faktor seperti status perkawinan, informasi tentang anak, aktivitas harian, dan tanggung jawab pekerjaan turut menentukan karakteristik peran dalam keluarga. Dukungan sosial dari keluarga berperan besar dalam membantu individu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mampu memberikan ketenangan, perhatian, dan penghargaan yang dibutuhkan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

Karyawan merupakan aset vital perusahaan karena produktivitas sangat bergantung pada mereka. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan loyal dan termotivasi. Ketika kenyamanan ini tidak terwujud, dapat timbul budaya kerja negatif seperti kemalasan yang berdampak buruk pada kinerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Budaya kerja yang malas kerap muncul akibat tekanan yang dirasakan karyawan, terutama di kota besar seperti Jakarta, di mana tingkat stres dan tuntutan pekerjaan tinggi. Setiap karyawan memiliki permasalahan dan kebutuhan yang berbeda, sehingga penting bagi perusahaan untuk

mengintegrasikan tujuan pribadi karyawan dengan visi perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan, lebih dari sekadar sarana dan fasilitas yang tersedia. Karyawan sebagai individu memiliki gagasan, tujuan, serta kebutuhan pribadi yang perlu diperhatikan agar tidak terjadi tumpang tindih dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola kebutuhan karyawan agar integrasi antara kepentingan pribadi dan organisasi dapat berjalan seimbang. Dukungan sosial dari keluarga juga berperan dalam membentuk dan mentransmisikan nilai moral dan etika secara berkelanjutan. Selain itu, kemampuan individu dalam mengelola diri juga penting dalam menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan secara optimal.

Sarafino dan Smith mengemukakan bahwa dukungan sosial memiliki empat bentuk utama. Pertama, dukungan emosional, yakni berupa perasaan simpati, empati, kepedulian, dan dorongan moral yang mampu memberi rasa nyaman dan aman bagi orang lain. Kedua, dukungan instrumental, yaitu bantuan nyata yang diberikan secara langsung, misalnya dalam bentuk barang atau layanan. Ketiga, dukungan informasi, meliputi pemberian nasihat, masukan, atau pengetahuan yang berguna dalam membantu seseorang menghadapi situasi tertentu. Terakhir, dukungan kebersamaan, yaitu kehadiran

dan kesiapan seseorang untuk menemani dan menghabiskan waktu bersama, sebagai wujud perhatian dan kepedulian sosial (Anandita, 2025).

Kemampuan sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah, sebagaimana terlihat dari posisi Indonesia yang berada di peringkat 121 dari 185 negara dalam Human Development Index. Rendahnya kualitas SDM ini berdampak pada lemahnya daya saing di berbagai sektor. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi adalah budaya kerja. Budaya kerja yang baik, didukung oleh kerja sama antarpegawai, dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Untuk membentuk budaya kerja yang positif, dibutuhkan pembinaan dan pengembangan melalui aspek disiplin dan motivasi, agar selaras dengan tuntutan zaman dan perkembangan teknologi. Nilai-nilai dasar yang dianggap baik oleh masyarakat perlu diterapkan dalam sistem birokrasi sebagai upaya pembentukan budaya kerja yang berintegritas.

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kendala seperti tumpang tindih wewenang antarinstansi yang menghambat profesionalisme. Menurut Mangkunegara, budaya kerja adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggotanya untuk menghadapi masalah eksternal maupun internal. Di BSI KCP Padang UNAND, budaya kerja menghadapi

tantangan tersendiri. Beberapa karyawan merasa memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan karena status mereka sebagai keluarga pemilik saham atau debitur besar, sehingga mengabaikan aturan perusahaan dan sulit ditindak oleh manajemen.

Budaya kerja dalam sebuah perusahaan biasanya terbentuk sejak awal berdirinya institusi tersebut dan berkembang seiring tantangan yang dihadapi, baik dari dalam maupun luar organisasi. *Work-life balance* juga berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang sehat. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Perusahaan dapat mendukung hal ini melalui fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan, dukungan keluarga, dan komunikasi yang terbuka. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, *work-life balance* bisa berdampak negatif, seperti karyawan yang mengabaikan tanggung jawab, menurunnya produktivitas, kebingungan peran, dan gangguan terhadap kerja tim.

Fenomena lain yang terjadi di BSI KCP Padang UNAND adalah beban kerja tinggi pada akhir bulan saat proses tutup buku. Karyawan diminta menyelesaikan laporan setelah jam kerja karena waktu kerja dari pukul 08.00 hingga 16.00 tersita untuk melayani nasabah. Lembur yang terjadi selama beberapa hari tersebut berdampak pada kelelahan fisik dan mental, stres, serta terganggunya waktu pribadi dan

keluarga. Oleh karena itu, diperlukan strategi seperti perencanaan kerja yang lebih baik, fleksibilitas waktu, dan dukungan manajemen dalam mengatasi stres agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

Budaya kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Karyawan cenderung mengikuti pola kerja dan sikap pemimpinnya. Jika pemimpin menerapkan budaya kerja yang bersahabat, maka karyawan pun akan menunjukkan sikap serupa. Sebaliknya, budaya kerja yang kritis akan melahirkan sikap kerja yang cenderung menentang. Di BSI KCP Padang UNAND, dua tipe budaya kerja diterapkan, yaitu budaya klan yang menekankan kekeluargaan, serta budaya tim yang menekankan kolaborasi. Dengan memahami hubungan antara *work-life balance* dan budaya kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Maka, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul "Analisis Dampak Work-Life Balance terhadap Budaya Kerja pada BSI KCP Padang UNAND.

KAJIAN PUSTAKA

Dampak

Dampak ialah perubahan yang terjadi akibat dari aktivitas atau kebijakan tertentu yang bisa bersifat positif maupun negatif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dampak ialah pengaruh yang mendatangkan akibat (Bahasa, 1999). Dampak positif

adalah pengaruh nyata yang membawa kebaikan dan membangun, sementara dampak negatif bersifat merugikan, menyimpang, atau tidak sesuai dengan ukuran umum. Para ahli juga mengemukakan definisi dampak yang beragam. Gorys Kerap menyebut dampak sebagai pengaruh kuat dari individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya yang berdampak pada perubahan sosial. Otto Soemarwoto menekankan bahwa dampak adalah perubahan akibat aktivitas, baik alamiah, fisik, kimia, maupun biologi. Hosio memandang dampak sebagai perubahan nyata dalam perilaku sebagai hasil keluaran kebijakan, dan Irfan Islamy menegaskan bahwa dampak kebijakan adalah segala akibat dan konsekuensi dari pelaksanaan kebijakan tersebut (Utarry Telung, 2019).

Dampak positif merupakan pengaruh yang menghasilkan kebaikan atau manfaat. Hal ini mencerminkan usaha seseorang atau sekelompok orang untuk membujuk, meyakinkan, atau memengaruhi orang lain agar mengikuti atau mendukung tujuan-tujuan yang bersifat konstruktif dan menguntungkan. Dampak positif dapat dirasakan dalam berbagai bidang kehidupan, seperti pendidikan, pariwisata, dan kebijakan publik, karena dapat meningkatkan kualitas hidup, memperkuat solidaritas sosial, dan menumbuhkan kesadaran serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Sebaliknya, dampak negatif merupakan pengaruh yang menghasilkan akibat buruk atau merugikan. Dalam konteks ini, upaya membujuk atau memengaruhi orang lain dilakukan untuk kepentingan yang menyimpang atau merugikan, dan hasilnya seringkali menimbulkan ketidaknyamanan, konflik, atau kerusakan baik dalam skala individu maupun sosial. Dampak negatif ini menjadi konsekuensi yang harus diantisipasi atau diminimalkan dalam setiap kebijakan atau tindakan, agar tidak mengganggu stabilitas dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, memahami konsep dampak secara menyeluruh penting untuk merumuskan strategi yang dapat memaksimalkan dampak positif dan mengurangi dampak negatif.

Konsep *Work Life Balance*

Work-life balance (WLB) awalnya dikenal sebagai *work-family balance*, yang menekankan pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Namun, dalam perkembangannya, konsep ini meluas karena keseimbangan yang dibutuhkan individu tidak hanya terbatas pada keluarga, tetapi juga mencakup aspek kehidupan lainnya. Menurut Hudson, istilah *work-life balance* lebih tepat digunakan karena mencakup keseluruhan kehidupan individu. Suhartini menambahkan bahwa WLB adalah tingkat pemenuhan terhadap peran ganda yang dijalani seseorang, di mana individu mampu

menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, seperti urusan keluarga dan kegiatan sehari-hari (Ferdianto, 2024).

Terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi *work-life balance*, yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial di tempat kerja, kebijakan organisasi, serta fasilitas dan cuti yang tersedia. Sementara itu, faktor kehidupan mencakup tanggung jawab rumah tangga, dukungan dari pasangan, anak, dan orang tua, serta pembagian tugas domestik. Jadwal kerja yang fleksibel dan sistem penghargaan yang adil dapat membantu pegawai dalam mengelola pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keluarga juga menjadi penopang utama terciptanya keseimbangan tersebut.

Keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan energinya antara dua peran utama: pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika keseimbangan ini terganggu, maka dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres, kelelahan, kecemasan, menurunnya nafsu makan, hingga gangguan hubungan dalam keluarga. Sebaliknya, jika keseimbangan ini tercapai, maka akan berdampak positif bagi individu, seperti meningkatnya kesehatan mental, kebahagiaan, serta

produktivitas dalam bekerja dan menjalani kehidupan secara umum.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan cara atau pola perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas, yang mencerminkan sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam suatu organisasi. Setiap proses kerja membawa perbedaan pendekatan yang pada akhirnya membentuk keberagaman nilai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Budaya kerja yang kuat diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai karena budaya ini menjadi fokus internal penting dalam membentuk arah dan panduan perilaku seluruh elemen organisasi, mulai dari pimpinan hingga pegawai tingkat bawah (Adilla, 2023).

Budaya kerja bukan hanya sebagai pedoman perilaku, tetapi juga berfungsi menciptakan ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan yang lain. Budaya kerja juga memberikan rasa identitas kepada para anggotanya serta mendorong munculnya komitmen terhadap tujuan bersama yang lebih besar daripada kepentingan individu. Selain itu, budaya kerja memperkuat stabilitas sistem sosial dalam organisasi dengan menjadi perekat yang menyatukan seluruh komponen melalui standar perilaku yang jelas. Di samping itu, budaya kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang membantu membimbing serta membentuk sikap dan perilaku

karyawan agar sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

Bank Syariah Indonesia (BSI)

Bank Syariah Indonesia (BSI) resmi mulai beroperasi pada 1 Februari 2021 sebagai hasil penggabungan tiga bank syariah milik negara yang tergabung dalam Himpunan Bank Milik Negara (HIMBARA), yaitu BRI Syariah (BRIS), Bank Syariah Mandiri (BSM), dan BNI Syariah (BNIS). Merger ini merupakan terobosan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk menghadirkan pilihan lembaga keuangan syariah yang lebih kuat bagi masyarakat sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi nasional (Dianita.S, 2021).

Gagasan penggabungan ini dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memperkuat industri perbankan syariah di Indonesia dan mewujudkan visi BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia serta terkategori 10 besar bank syariah global. Sejak resmi diluncurkan, BSI mendapat sambutan positif dari pasar, termasuk saat melantai di Bursa Efek Indonesia dengan kode saham BRIS pada 4 Februari 2021. Sejak saat itu, BSI terus berkembang dengan menawarkan beragam produk dan layanan keuangan syariah guna memenuhi kebutuhan nasabah di seluruh Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami fenomena yang terjadi secara

mendalam dan alami. Fokus penelitian adalah menggambarkan upaya peningkatan kinerja melalui analisis kejadian yang terjadi di lingkungan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang UNAND. Berdasarkan pendapat Sugiyono, pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan faktor lain. Penelitian dilakukan sejak Januari hingga tahap penyusunan laporan skripsi, dengan lokasi penelitian berpusat di kantor BSI KCP Padang UNAND.

Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif dan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dengan informan kunci yang bekerja di BSI KCP Padang UNAND, seperti Habil Jumagus (Satpam), Indri Puspita Sari (*Customer Service*), Muhammad Taufiqqurahman (*Teller*), dan Wenda Petria Handarin (*Branch Operational and Service Manager*). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, literatur, dan referensi lainnya yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara untuk memperoleh informasi mendalam, serta dokumentasi berupa catatan, gambar, dan video untuk mendukung temuan lapangan.

Analisis data dilakukan secara sistematis berdasarkan teori Moleong yang mencakup tahap pengumpulan data, pengkategorian berdasarkan tema, penggunaan triangulasi untuk

memvalidasi data, serta interpretasi sebagai upaya menjawab rumusan masalah secara deskriptif. Proses analisis dimulai dari mengorganisasi data hasil wawancara dan dokumentasi, kemudian disusun menjadi pola-pola tertentu untuk ditarik kesimpulan yang logis dan mudah dipahami. Dengan metode ini, peneliti berharap memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap budaya kerja dan dinamika yang terjadi di BSI KCP Padang UNAND.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Dengan populasi Muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin dunia dalam industri keuangan syariah. Membangun ekosistem industri halal, termasuk industri perbankan syariah, sangat dibantu oleh kesadaran masyarakat tentang pentingnya produk halal dan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan. Dalam hal ini, Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki tanggung jawab strategis untuk memfasilitasi berbagai kegiatan ekonomi halal. Setelah merger dari tiga bank syariah milik BUMN, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah, BSI didirikan pada 1 Februari 2021. Tujuan dari penggabungan ini adalah untuk meningkatkan industri perbankan syariah di Indonesia dan mencapai tujuan menjadi bank syariah terbesar di Indonesia dan masuk dalam sepuluh besar bank syariah di dunia.

Sejak peluncurannya, BSI mendapat respons positif dari masyarakat dan pasar modal, terbukti dengan pencatatan sahamnya di Bursa Efek Indonesia dengan kode BRIS pada 4 Februari 2021. BSI terus memperluas bisnis dan layanannya, menawarkan berbagai produk syariah seperti tabungan, deposito, pembiayaan, serta layanan digital berbasis prinsip Islam. Kehadiran BSI di Sumatera Barat diawali dari Bank Syariah Mandiri Cabang Padang pada 12 Juli 2002 dan berlanjut dengan kehadiran kantor cabang pembantu, seperti BSI KCP Padang UNAND. KCP ini berlokasi di lingkungan Universitas Andalas dan melayani kebutuhan keuangan syariah civitas akademika dan masyarakat sekitar. BSI KCP Padang UNAND mengedepankan prinsip-prinsip syariah dalam layanan perbankannya.

BSI hadir dengan visi menjadi "*Top 10 Global Islamic Bank*" dan misi untuk memberikan solusi keuangan syariah yang inklusif, menciptakan nilai bagi pemegang saham, serta menjadi tempat berkariere yang membanggakan bagi talenta Indonesia. Peresmian BSI juga menjadi momen pengenalan logo baru yang menggambarkan identitas dan nilai-nilai lembaga. Logo berwarna hijau-putih dengan simbol bintang kuning di ujung kanan melambangkan lima sila Pancasila dan lima rukun Islam. BSI berkomitmen menjalankan prinsip keadilan, kesetaraan, dan inovasi dalam operasionalnya. Selain itu, struktur organisasi yang baik dan sistem kerja

yang efisien juga menjadi bagian penting dalam mendukung kinerja perusahaan dan mewujudkan tata kelola yang profesional.

Work life balance di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang UNAND memainkan peran penting dalam mendukung budaya kerja yang positif dan produktif. Budaya kerja di bank ini didasarkan pada nilai-nilai inti "akhlak" yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai ini diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penerapan work life balance menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan akan bekerja lebih fokus dan merasa lebih dihargai, sehingga enggan mencari peluang kerja di tempat lain. Bagi karyawan lajang, work life balance memungkinkan pembagian waktu antara pekerjaan, hobi, dan keluarga, sedangkan bagi karyawan yang sudah berkeluarga, keseimbangan ini menjadi kunci untuk memenuhi tanggung jawab rumah tangga tanpa mengorbankan performa kerja.

Dukungan dari pimpinan sangat dibutuhkan agar implementasi work life balance berjalan optimal. Misalnya dengan memberi kesempatan pulang lebih awal atau menyediakan waktu istirahat yang cukup agar karyawan bisa kembali bekerja dengan semangat baru. Work life balance yang diterapkan

dengan baik terbukti mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi, karena karyawan memiliki ruang untuk berpikir dan mengembangkan ide-ide baru. Selain itu, budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup ini mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta menciptakan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal.

Namun demikian, tantangan masih dihadapi, seperti budaya kerja akhir bulan yang menuntut karyawan bekerja di luar jam kerja. Hal ini bisa merugikan perusahaan dan karyawan, baik secara finansial maupun kesehatan mental. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja dan tekanan berlebih untuk produktivitas juga menjadi ancaman terhadap efektivitas budaya kerja. Oleh karena itu, budaya kerja harus terus dibina dan ditingkatkan dengan komunikasi terbuka, kolaborasi antarpegawai, serta dukungan yang merata dari pimpinan. Kegiatan rutin seperti membaca Al-Qur'an dan kultum pagi hari menjadi bagian dari pembentukan karakter spiritual dan etika kerja yang baik di lingkungan BSI KCP Padang UNAND.

Penerapan budaya kerja yang baik juga mencakup proses internalisasi nilai-nilai perusahaan kepada seluruh karyawan, dengan memperhatikan latar belakang usia, pendidikan, serta generasi karyawan yang berbeda. Peran pimpinan dalam membimbing dan merangkul keberagaman tersebut sangat penting agar seluruh karyawan dapat memahami

dan menerapkan budaya kerja yang telah ditetapkan. Meskipun budaya kerja di BSI KCP Padang UNAND secara umum mendukung pencapaian tujuan organisasi, penting untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek yang belum maksimal agar budaya kerja dan work life balance dapat benar-benar membawa dampak positif bagi seluruh elemen dalam perusahaan.

Work life balance merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang sehat. Ketika karyawan memiliki work life balance yang baik, mereka akan bekerja dengan fokus, semangat, dan sepenuh hati. Budaya kerja yang mendukung keseimbangan ini akan memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Di Bank BSI KCP Padang UNAND, work life balance tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mengurangi stres, biaya operasional, dan bahkan berkontribusi pada kepuasan pelanggan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dicapai melalui pengelolaan waktu yang efektif, penetapan batasan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dampak positif dari penerapan work life balance meliputi peningkatan semangat kerja, efisiensi biaya operasional, peningkatan profesionalisme, perubahan cara pandang terhadap pekerjaan, loyalitas

yang tinggi, dan bahkan kontribusi positif terhadap lingkungan sekitar kampus UNAND. Karyawan yang dianggap sebagai aset berharga, merasa dihargai, dan mendapatkan waktu untuk keluarga serta diri sendiri, cenderung membentuk pribadi yang lebih profesional dan loyal. Penerapan work life balance juga membantu membentuk karakter generasi muda dalam mengelola masa depan mereka.

Namun demikian, terdapat pula beberapa dampak negatif dalam penerapannya. Salah satunya adalah keterlambatan pemahaman terhadap konsep work life balance, terutama bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Perbedaan tingkat pendidikan dan generasi menyebabkan pemahaman yang beragam tentang pentingnya keseimbangan ini. Tuntutan kerja yang tinggi dan pengaturan waktu yang ketat juga kerap memaksa karyawan mengerjakan tugas di luar jam kerja, bahkan saat waktu istirahat. Hal ini menimbulkan tekanan tersendiri bagi karyawan. Di sisi lain, pembatasan jam operasional sebagai bentuk implementasi work life balance juga berdampak terhadap nasabah, terutama dari kalangan mahasiswa yang memiliki jadwal padat dan kesulitan menyesuaikan waktu untuk bertransaksi.

Meskipun demikian, selama satu tahun penerapan work life balance di Bank BSI KCP Padang UNAND, dampak negatif masih bisa diminimalisir. Hal ini

menunjukkan bahwa secara umum, penerapan work life balance membawa manfaat besar bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan dukungan pimpinan dan komitmen bersama, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat terus ditingkatkan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih positif, produktif, dan berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil analisis dari wawancara bersama pimpinan dan seluruh karyawan Bank BSI KCP Padang UNAND menunjukkan bahwa penerapan *work life balance* (WLB) memberikan dampak signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. WLB memungkinkan karyawan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa saling mengganggu, yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dengan WLB yang baik, pengeluaran perusahaan pun dapat ditekan karena efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan fasilitas kerja. Selain itu, budaya kerja yang selaras dengan WLB turut membentuk karakter karyawan yang profesional dan bertanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada kinerja.

Namun, jika WLB tidak diterapkan dengan optimal, dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya

loyalitas, energi, fokus kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, WLB bukan sekadar kebijakan formal, melainkan harus menjadi bagian dari budaya organisasi yang nyata dan terintegrasi dalam sistem kerja. Di Bank BSI KCP Padang UNAND, WLB telah dijalankan sejalan dengan budaya kerja Islami yang menekankan keseimbangan antara dunia dan akhirat, dibuktikan melalui rutinitas keagamaan seperti mengaji dan tausiah yang membentuk semangat kerja spiritual. Prinsip ini merujuk pada nilai-nilai Islam seperti dalam QS Al-Qasas ayat 77 yang menekankan pentingnya meraih kebahagiaan dunia dan akhirat secara seimbang.

Budaya kerja di BSI KCP Padang UNAND tidak hanya menciptakan karyawan yang produktif, tetapi juga profesional dan religius. Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan yang harus dijaga, dibina, dan dimotivasi agar mampu menjadi jembatan hubungan antara perusahaan dan nasabah. Dengan menerapkan budaya kerja berdasarkan syariat Islam, perusahaan membentuk identitas unik yang menjadi daya tarik tersendiri bagi nasabah. Dukungan pimpinan dalam menerapkan WLB juga menjadi kunci suksesnya implementasi budaya kerja yang positif. Dengan lingkungan kerja yang baik, motivasi spiritual, dan keseimbangan hidup yang terjaga, karyawan dapat bekerja secara *itqan* (profesional), sebagaimana dianjurkan dalam hadis Nabi, dan menjadikan

pekerjaannya sebagai ladang pahala yang bermanfaat untuk kehidupan dunia dan akhirat

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank BSI KCP Padang UNAND, dapat disimpulkan bahwa work life balance memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya kerja baik bagi perusahaan maupun karyawan. Dampak positif dari penerapan work life balance terlihat dari meningkatnya semangat kerja karyawan setiap harinya, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas tanpa tekanan berlebih dari perusahaan. Selain itu, work life balance turut membentuk karakter profesional pada diri karyawan melalui budaya kerja yang diterapkan oleh pihak bank, sehingga menciptakan profil karyawan yang berkualitas dan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara menyeluruh.

Namun demikian, jika work life balance tidak diterapkan secara optimal, dampaknya bisa bersifat negatif. Karyawan cenderung mengalami penurunan energi, kurang fokus dalam bekerja, dan loyalitas terhadap perusahaan pun menurun. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan karyawan merasa terpaksa dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerjanya tidak maksimal dan produktivitas perusahaan pun menurun.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan. Pertama, Bank BSI KCP Padang UNAND perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan work life balance sejalan dengan budaya kerja yang telah dibangun. Kedua, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama karena SDM merupakan aset penting dalam mendorong produktivitas perusahaan. Ketiga, perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi dan pengakuan kepada karyawan yang telah berkontribusi, baik secara individu maupun dalam tim, guna menjaga semangat dan motivasi kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25).
- Anandita, A. (2025). Pola Komunikasi Keluarga dengan Work Life Balance pada Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Dan Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1).
- Bahasa, T. P. K. P. P. dan P. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2nd ed.). Balai Pustaka.
- Dianita.S, I. (2021). Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2).

Ferdianto, J. R. (2024). Pengaruh Internal Marketing Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Gaja Mada. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2).

Utarry Telung. (2019). Dampak Pemekaran Desa Dalam Menjaga Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Studi Di Desa Raringis, Raringis Utara, Raringis Selatan, Kecamatan Langowan Barat). *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3).